

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN)**

SKRIPSI



Oleh :

Nurul Khasanah

201310230311177

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

**PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP
KOMITMEN ORGANISASI PADA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang
Sebagai salah satu persyaratan untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi**

**Oleh :
Nurul Khasanah
201310230311177**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2017

SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Nurul Khasanah

Nim : 201310230311177

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal, 31 Juli 2017
dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan
memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi
Universitas Muhammadiyah Malang

SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



Nida Hasanati, Dr. M.Si

Sekretaris/Pembimbing II,



M. Shohib, S.Psi., M.Si

Anggota I



Ni'matuzahroh, S.Psi., M.Si

Anggota II



Tri Muji Ingarianti, S.Psi, M.Psi



Mengesahkan
Kah,

Iswinarti, M.Si.

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nurul Khasanah
Nim : 201310230311177
Fakultas/Jurusan : Psikologi
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :
Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN)

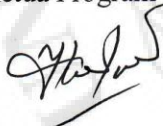
1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan Hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

Malang, 18 Juli 2017

Mengetahui

Ketua Program Studi



Yuni Nurhamida, S.Psi., M.Si



Menyatakan



Nurul Khasanah

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh *Person-Organization Fit* Terhadap Komitmen Organisasi Pada Aparatur Sipil Negara (ASN)” yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi di Universitas Muhammadiyah Malang. Tidak lupa pula shalawat serta salam penulis hanturkan kepada Nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa umatnya dari jaman kegelapan menuju jaman yang terang benderang seperti saat ini.

Penulis menyadari bahwa selama masa perkuliahan dan dalam proses penyusunan skripsi, telah banyak pihak yang ikut memberikan bantuan dalam bentuk apapun. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Dr. Iswinarti, M.Si selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Ibu Dr. Nida Hasanati, M.Si dan Bapak Muhammad Shohib, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing I dan II yang telah meluangkan banyak waktu untuk mencurahkan wawasannya, dan memberikan bimbingan serta motivasi kepada penulis.
3. Bapak Zakarija Achmat, S.Psi, M.Si selaku dosen wali yang senantiasa memberikan nasihat, dukungan dan motivasi kepada penulis mulai dari awal perkuliahan hingga saat terselesaikannya skripsi ini.
4. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang yang telah mengefektifkan tugas dan tanggung jawabnya sebagai insan pendidik dalam bentuk pencerahan wawasan akademik dan wawasan moral kepada penulis.
5. Ayahanda Alfatah Mochamad Chodim, S.H, ibunda Aini Senen, kedua kakak Rahmat Dwi Kurniawan dan Dian Ibnu Wahid, kakak ipar Hanum Ferdian dan keponakan Hana Sultona Dian Putri yang telah mengiringi, membantu serta mendoakan setiap langkah penulis selama mengerjakan skripsi hingga selesai.
6. Citra Senna sebagai sahabat terbaik yang telah memotivasi, memberikan inspirasi serta menemani setiap langkah penulis dalam mengerjakan skripsi hingga skripsi ini dapat terselesaikan.
7. Seluruh keluarga anggota Malang Sayang (MLG SYG) yang juga sudah mendoakan dari jauh serta mendukung penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pegawai di instansi Badan Pusat Statistik (BPS) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat yang sudah berbaik hati dalam menerima penulis untuk melakukan penelitian.

Semoga Allah SWT senantiasa mencurahkan Rahmat-Nya atas segala yang telah mereka berikan kepada penulis dan kebaikan mereka dibalas dengan balasan yang setimpal. Aamiin.

Penulis menyadari bahwa tiada satupun karya manusia yang sempurna, sehingga kritik dan saran demi perbaikan skripsi ini sangat diharapkan oleh penulis. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti secara khusus, dan bagi pembaca pada umumnya.

Malang, 19 Juli 2017

Penulis

Nurul Khasanah



DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
ABSTRAK	1
PENDAHULUAN	2
LANDASAN TEORI	5
<i>Komitmen Organisasi</i>	5
<i>Person-Organization Fit</i>	7
<i>Person-Organization Fit dan Komitmen Organisasi</i>	8
Hipotesa	10
METODE PENELITIAN	10
Rancangan Penelitian	10
Subjek Penelitian	10
Variabel dan Instrumen Penelitian	10
Prosedur dan Analisa Data	12
HASIL PENELITIAN	13
Uji Normalitas	14
Uji Hipotesis Penelitian	14
DISKUSI	15
SIMPULAN DAN IMPLIKASI	17
REFERENSI	18
LAMPIRAN	21

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	11
Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian	12
Tabel 3. Karakteristik Responden	13
Tabel 4. Kategori <i>Person-Organization Fit</i> dan Komitmen Organisasi	14
Tabel 5. Regresi <i>Person-Organization Fit</i> terhadap Komitmen Organisasi ...	14
Tabel 6. Blueprint alat ukur <i>Person-Organization Fit</i>	22
Tabel 7. Blueprint alat ukur Komitmen Organisasi	22
Tabel 8. Skala <i>Person-Organization Fit</i>	23
Tabel 9. Skala Komitmen Organisasi	25
Tabel 10. Skoring Skala <i>Person-Organization Fit</i>	28
Tabel 11. Skoring Skala Komitmen Organisasi	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir	9
-----------------------------------	---



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Blueprint	22
Lampiran 2. Skala <i>Person-Organization Fit</i>	23
Lampiran 3. Skala Komitmen Organisasi	25
Lampiran 4. Skoring hasil <i>Tryout</i>	28
Lampiran 5. Reliabilitas dan Validitas	29
Instrumen Variabel <i>Person-Organization Fit</i>	29
Instrumen Variabel Komitmen Organisasi	31
Lampiran 6. Identitas Subjek Penelitian	33
Lampiran 7. Data <i>Output</i> Karakteristik Subjek Penelitian	37
Lampiran 8. Data Tinggi dan Rendah Instrumen <i>Person-Organization Fit</i> ...	38
Lampiran 9. Data Tinggi dan Rendah Instrumen Komitmen Organisasi	38
Lampiran 10. Data <i>Input</i> Tinggi dan Rendah	39
Lampiran 11. Data <i>Output</i> Uji Normalitas Hasil Penelitian	43
Lampiran 12. Data <i>Output</i> Uji Regresi Linier Sederhana	43

PENGARUH *PERSON-ORGANIZATION FIT* TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI PADA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN)

Nurul Khasanah

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

chabiechobie@gmail.com

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkat apabila terdapat komitmen organisasi bagi individu didalam organisasi tempat ia bekerja. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasikan keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi. Salah satu faktornya adalah komitmen organisasi dibangun atas dasar kepercayaan karyawan atas nilai-nilai organisasi. tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi dengan subjek penelitian yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat dengan jumlah subjek penelitian sebanyak 180 responden. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan model non-eksperimen. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi (f hitung = 42.804; $p = 0.00 < 0.05$). Adapun sumbangan efektif *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi sebesar 19.4%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini ditemukan pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kata kunci : *person-organization fit*, komitmen organisasi

The quality of human resources (SDM) can increase if there is organizational commitment for individuals within the organization where he works. A organizational commitment show a power from someone in identify his involvement in a part of an organization. Well, one issue is organizational commitment built on the basis of trust over employees of values organization. The purpose of this study is that the researcher wants to know whether there is influence of person-organization fit to organizational commitment with State Civil Apparatus (ASN) as the research subject. The study was conducted to State Civil Apparatus (ASN) at in Central Bureau of Statistics (BPS) and West Papua Provincial People's Representative Council (DPRD). By the number of subjects a total of 180 respondents. This research is a causal associative research using quantitative approach with non-experimental model. The results showed the presence of an influence of person-organization fit to organizational commitment (f arithmetic = 42.804; $p = 0.00 < 0.05$). The effective contributions person-organization fit to organizational commitment of 19.4%. Thus, it can be concluded that in this research it is found a influence of person-organization fit to organizational commitment in State Civil Apparatus (ASN).

Keywords : *person-organization fit*, organizational commi

Perkembangan dalam berbagai bidang di era globalisasi yang sangat pesat seperti saat ini, Sumber Daya Manusia (SDM) didalam suatu perusahaan memegang peranan penting dalam keberlanjutan organisasi. Ketika suatu perusahaan memiliki karyawan yang berkualitas, maka perusahaan dapat menghadapi berbagai masalah perusahaan dengan baik tanpa banyak kendala. Termasuk mengurangi konflik antara karyawan dengan perusahaan. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi tinggi dapat mendukung pemimpinnya dalam mencapai tujuan perusahaan dan mengurangi persaingan dan permasalahan didalam perusahaan. Komitmen organisasi pertama kali didefinisikan oleh Becker (1960) sebagai kecenderungan seseorang untuk terikat didalam aktivitas organisasi secara berkelanjutan yang berdasarkan pada penghargaan yang diberikan dan dihubungkan pula dengan ketidakberlanjutan individu dalam aktivitas organisasi.

Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seseorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi, komitmen organisasi akan menimbulkan rasa ikut memiliki bagi karyawan terhadap organisasi. Luthans (2002) berpendapat bahwa karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen rendah. Komitmen organisasi yang tinggi menghasilkan performa kerja, rendahnya tingkat absen, rendahnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan, dan memiliki produktivitas tinggi. Sebaliknya, komitmen karyawan yang rendah memiliki dampak negatif. Karyawan dengan komitmen yang rendah tidak akan memberikan yang terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar organisasi. Lain halnya dengan pendapat diatas, Crow, Chang-Bae, dan Joo (2012), menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi yang tinggi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan dan sikap yang positif, termasuk peningkatan kinerja, keterbukaan terhadap inovasi, produktivitas pekerja dan tanggung jawab sosial yang positif. Sementara rendahnya komitmen organisasi adalah berkorelasi dengan sikap yang berhubungan dengan pekerjaan dan perilaku negatif seperti keinginan berpindah, penyimpangan kerja dan absensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hueryren (2012) menunjukkan bahwa karyawan bersedia untuk tinggal dan mengabdikan diri untuk mencapai tujuan pekerjaan karena mereka memiliki nilai yang sama dan tujuan dalam organisasi, Sebagai karyawan yang memiliki komitmen organisasi, produktivitas mereka akan meningkat dan begitu juga prestasi kerja. Alniacik, Erat, dan Akcin (2013) dalam hasil penelitiannya menjelaskan beberapa faktor kontingensi yang dapat mengubah hubungan antara komitmen organisasi dan intensi *turnover* sampai batas tertentu. Penelitian yang dilakukan oleh Zhang, dkk (2015) menunjukkan bahwa keterlibatan kerja sebagian memediasi efek negatif dari komitmen organisasi terhadap intensi pengunduran diri pegawai, dan bahwa hubungan negatif antara komitmen organisasi dan intensi pengunduran diri pegawai menjadi lemah ketika *person-supervisor fit* lebih dekat. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Kumar (2016) dengan hasil yang didapat bahwa komitmen organisasi dan motivasi intrinsik staf kontrak kurang dari staf tetap. Perubahan yang tepat diperlukan dalam prediksi komitmen dan faktor organisasi yang bertanggung jawab atas kepuasan dalam organisasi agar sumber daya manusia kontrak tetap termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi. Dari penjelasan beberapa penelitian diatas, maka dapat

disimpulkan bahwa kepuasan kerja, *person-supervisor fit* serta faktor organisasi dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi karyawan.

Pemahaman terhadap *person-organization fit* dapat membantu perusahaan dalam merekrut karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi. Kristof-Brown, dkk (2005) melihat *person-organization fit* merupakan kunci utama untuk mengurangi tingkat *turnover*. Ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan pekerjaannya, individu akan berusaha untuk meningkatkan kemampuan yang dimiliki, berpindah pekerjaan secara internal, atau mengganti posisinya. Namun ketika terdapat ketidaksesuaian antara karyawan dengan organisasi, maka karyawan cenderung akan meninggalkan organisasi tempat ia bekerja. Chatman (1989) mendefinisikan *person-organization fit* sebagai “kesesuaian antara norma dan nilai organisasi dan nilai individu.” Ia menemukan bahwa perubahan sesuai *person-organization fit* menghasilkan sejumlah varian dalam kepuasan kerja karyawan. Tepeci dan Barlett (2002) menemukan bahwa semakin banyak konsistensi nilai yang dirasakan karyawan terhadap organisasinya, semakin banyak pula kepuasan yang dialami karyawan dalam menjalani pekerjaan mereka.

Kristof (1996) mengatakan apa yang disebut dengan *person-organization fit* adalah kompatibilitas antara pegawai dengan organisasi yang terjadi ketika (a) satu entitas menyediakan apa yang dibutuhkan pihak lain, (b) mereka berbagi karakteristik yang hampir serupa, atau (c) kedua-duanya (a dan b). Kesesuaian antara pegawai dan organisasi akan berdampak pada rendahnya *turnover*, meningkatkan rasa bertanggung jawab sebagai warga negara dan komitmen terhadap organisasi. Berbeda dengan *person-job fit* yang merujuk pada kompatibilitas antara karakter pribadi dengan pekerjaannya secara spesifik (Kristof-Brown & Guay, 2011). Ini termasuk pandangan tradisional kesesuaian knowledge, skill, attitude (KSA) antara pegawai dengan pekerjaannya.

Literatur mengenai konsekuensi *person-organization fit* telah menunjukkan hubungan yang signifikan dengan variabel penting seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, *organizational citizenship behavior* (OCB), dan kinerja. Penelitian-penelitian tentang *person-organizational fit* juga telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada pertumbuhan strategis berkelanjutan perusahaan.

Menurut Farzaneh dan Mehdi (2014), penyesuaian *person-organization fit* terhadap organisasi berdampak pada kepuasan dan komitmen individu. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan *person-organization fit*. Kitapci dan Elci (2007) menjabarkan bahwa persepsi karyawan terhadap *person-organization fit* mempunyai dampak yang kuat terhadap komitmen organisasi, dan iklim etika mempunyai hubungan yang kuat terhadap *person-organization fit*.

Aparatur Sipil Negara (ASN) didalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 5 tahun 2014 pasal 1 adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai

pemerintahan dalam perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Selanjutnya disebut pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan undang-undang.

Fenomena yang ditemukan dalam kurun waktu 10 tahun terakhir, pertumbuhan Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencapai 22.47% dengan laju pertumbuhan rata-rata 1.63%. dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sampai dengan akhir 2013 adalah 4.36 juta orang. Kenaikan tertinggi terjadi pada periode 2008 menuju 2009 dengan kenaikan mencapai 10.8%. hal berbeda justru terjadi pada tahun 2010 hingga tahun 2013 dengan terjadi penurunan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS). Akhir tahun 2010 tercatat jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) mencapai 4.59 juta orang. Pada 2011 jumlahnya menjadi 4.52 juta orang. Sementara pada tahun 2012 sebesar 4.46 juta orang dan pada tahun 2013 turun sebanyak seratus ribu orang. Artinya telah terjadi penurunan 5.2% selama kurun waktu tersebut dengan rata-rata penurunan pertahun sebesar 1.3%. Penurunan yang terjadi pada periode 2010-2013 terjadi akibat kebijakan moratorium pemerintah. PNS yang pensiun ada setiap tahun tetapi tidak ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) baru yang masuk. masa itu, pemerintah menghentikan perekrutan Pegawai Negeri Sipil (PNS), sehingga jumlahnya terus menurun karena tergerus mereka yang pensiun tapi tidak ada Pegawai Negeri Sipil (PNS) baru yang masuk (Survey Data Statistik).

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan di lapangan, terdapat beberapa Aparatur Sipil Negara (ASN) yang masih melakukan kecurangan-kecurangan selama bekerja. Beberapa kecurangan-kecurangan yang dilakukan antara lain seperti datang ke kantor hanya untuk memenuhi absensi kemudian pulang kerumah dan kembali lagi ke kantor pada siang hari setelah jam istirahat, ada pula yang meminta rekan kerjanya untuk mengerjakan tugas yang diberikan kepadanya, dan ditemukan pegawai yang tidak memakai seragam selama bekerja, yang seharusnya pegawai diwajibkan untuk menggunakan seragam selama jam kerja di kantor. dalam hal ini, bukan hanya pegawai staf yang tidak memakai seragam, namun beberapa atasan juga tidak memakai seragam saat bekerja. Dari beberapa temuan diatas, membuat peneliti tertarik dalam mengambil Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai subjek penelitian. Dalam temuan juga terdapat hal-hal yang juga menjadi faktor terbentuknya komitmen organisasi pegawai, seperti lingkungan tempat ia bekerja, atasan, rekan kerja dan kewajiban mengerjakan tugas-tugas yang sudah menjadi kewajiban pegawai. Alasan lain yang membuat peneliti lebih memilih Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai subjek penelitian dibandingkan dengan pegawai swasta adalah karena masih kurangnya penelitian mengenai komitmen organisasi yang melibatkan subjek Aparatur Sipil Negara (ASN).

Dalam penelitian ini, peneliti mengambil *person-organization fit* yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Negeri Sipil (ASN). Dengan alasan, *person-organization fit* lebih cocok sebagai variabel dengan subjek Aparatur Negeri Sipil (ASN) karena *person-organization fit* merupakan orientasi jangka panjang dalam pekerjaan dengan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang bekerja dibawah naungan pemerintah. . Berbeda dengan *person-*

job fit yang merupakan orientasi jangka pendek dengan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah pegawai swasta atau yang bekerja di perusahaan. Sementara peneliti tertarik untuk menjadikan komitmen organisasi sebagai subjek penelitian. Dikarenakan pada masa sekarang ini, kemajuan dalam organisasi sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) didalamnya. Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) dapat meningkat apabila terdapat komitmen organisasi bagi individu didalam organisasi tempat ia bekerja. Meskipun berbeda dengan karyawan swasta, komitmen organisasi dari Aparatur Negeri Sipil (ASN) dapat ditemukan dari kinerja pegawai dan dikarenakan Aparatur Negeri Sipil (ASN) yang mempunyai komitmen organisasi memiliki kebanggaan tersendiri dalam mencapai prestasi ditempat kerja.

Oleh karena itu, tujuan dari penelitian ini adalah peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Manfaat dari penelitian diharapkan mampu menambah referensi dalam bidang psikologi terutama psikologi industri dan organisasi. Juga memberikan pengetahuan kepada instansi tentang seberapa penting *person-organization fit* dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi didalam suatu instansi.

Komitmen Organisasi

Meyer dan Allen (1991) mencatat bahwa umumnya, definisi komitmen organisasi adalah "pandangan bahwa komitmen adalah keadaan psikologis yang (a) mencirikan hubungan karyawan dengan organisasi, dan (b) memiliki implikasi terhadap keputusan untuk melanjutkan keanggotaan dalam organisasi". Dengan demikian, terlepas dari definisi pada umumnya, karyawan "berkomitmen" lebih cenderung untuk tetap berada di dalam organisasi daripada karyawan yang tidak berkomitmen. Menurut Mowday (1982), komitmen organisasi merupakan identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Dari pengertian komitmen organisasi diatas, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah suatu sikap yang ditunjukkan oleh individu dengan adanya identifikasi, keterlibatan serta loyalitas terhadap organisasi. Serta, adanya keinginan untuk tetap berada dalam organisasi dan tidak bersedia untuk meninggalkan organisasinya dengan alasan apapun.

Mowday, Porter, dan Steers (1982) mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan lebih termotivasi untuk hadir dalam organisasi dan berusaha mencapai tujuan organisasi. Meyer dan Allen (1997) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi.

Juniarari (2011) mengatakan bahwa manfaat dengan adanya komitmen organisasi adalah sebagai berikut : 1. Para pekerja yang benar-benar menunjukkan komitmen

tinggi terhadap organisasi mempunyai kemungkinan yang jauh lebih besar untuk menunjukkan tingkat partisipasi yang tinggi dalam organisasi. 2. Memiliki keinginan yang lebih kuat untuk tetap bekerja pada organisasi yang sekarang dan dapat terus memberikan sumbangan bagi pencapaian tujuan. 3. Sepenuhnya melibatkan diri pada pekerjaan mereka, karena pekerjaan tersebut adalah mekanisme kunci dan saluran individu untuk memberikan sumbangan bagi pencapaian organisasi.

Porter, Mowday dan Steers (1982) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu :

- a. Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. dimana penerimaan ini merupakan dasar komitmen organisasi. Identifikasi pegawai tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, rasa kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.
- b. Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi. Keterlibatan sesuai peran dan tanggungjawab pekerjaan di organisasi tersebut. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan menerima hampir semua tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan padanya
- c. Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan didalam organisasi (menjadi bagian dari organisasi). Loyalitas terhadap organisasi merupakan evaluasi terhadap komitmen, serta adanya ikatan emosional dan keterikatan antara organisasi dengan pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi merasakan adanya loyalitas dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Steers dan Porter (1983) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen terhadap perusahaan menjadi empat kategori, yaitu:

- a. Karakteristik Personal
Pengertian karakteristik personal mencakup: usia, masa jabatan, motif berprestasi, jenis kelamin, ras, dan faktor kepribadian. Sedang tingkat pendidikan berkorelasi negatif dengan komitmen terhadap perusahaan. Karyawan yang lebih tua dan lebih lama bekerja secara konsisten menunjukkan nilai komitmen yang tinggi (Steers, 1988).
- b. Karakteristik Pekerjaan
Karakteristik pekerjaan meliputi kejelasan serta keselarasan peran, umpan balik, tantangan pekerjaan, otonomi, kesempatan berinteraksi, dan dimensi inti pekerjaan. Biasanya, karyawan yang bekerja pada level pekerjaan yang lebih tinggi nilainya dan karyawan menunjukkan level yang rendah pada konflik peran dan ambigu cenderung lebih berkomitmen (Steers, 1988).
- c. Karakteristik struktural
Faktor-faktor yang tercakup dalam karakteristik struktural antara lain ialah derajat formalisasi, ketergantungan fungsional, desentralisasi, tingkat partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan fungsi kontrol dalam perusahaan. Atasan yang berada pada organisasi yang mengalami desentralisasi dan pada pemilik pekerja kooperatif menunjukkan tingkat komitmen yang tinggi (Steers, 1988).
- d. Pengalaman bekerja

Pengalaman bekerja dipandang sebagai kekuatan sosialisasi yang penting, yang mempengaruhi kelekatan psikologis karyawan terhadap perusahaan. Pengalaman kerja terbukti berkorelasi positif dengan komitmen terhadap perusahaan sejauh menyangkut taraf seberapa besar karyawan percaya bahwa perusahaan memperhatikan minatnya, merasakan adanya kepentingan pribadi dengan perusahaan, dan seberapa besar harapan-harapan karyawan dapat terpenuhi dalam pelaksanaan pekerjaannya.

Person-Organization Fit

Person-organization fit secara luas didefinisikan oleh Kristof (1996) sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu. Menurut Schneider, Goldstein, dan Smith (1995), *person-organization fit* didasarkan pada asumsi keinginan individu untuk memelihara kesesuaian mereka dengan nilai-nilai organisasi. Para praktisi dan peneliti berpendapat bahwa *person-organization fit* adalah kunci utama untuk memelihara dan mempertahankan komitmen karyawan yang sangat diperlukan dalam lingkungan bisnis yang kompetitif. beberapa penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif terhadap *work attitudes*, seperti kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Berdasarkan dari pengertian *person-organization fit* tersebut, maka para peneliti menggunakan kesesuaian nilai-nilai sebagai operasional dari *person-organization fit* karena (1) nilai-nilai adalah fundamental dan mempertahankan karakteristik dari individual dan organisasi (Chatman, 1991) dan (2) nilai-nilai meramalkan sejumlah *outcomes* individu yang meliputi kepuasan dan perilaku yang bertujuan (Meglino, Ravlin, dan Adkins, 1992). Dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa *person-organization fit* adalah nilai-nilai yang dimiliki oleh individu yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi tempat ia bekerja dan menunjukkan bahwa memiliki pengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan asalnya, *person-organization fit* juga dapat dibedakan menjadi *Need-supplies* dan *Demand-abilities*. Perspektif *need-supplies* terjadi jika organisasi mampu memuaskan kebutuhan, keinginan dan preferensi individu. Sebaliknya, berdasarkan perspektif *demand-abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi. Berdasarkan dua perbedaan itu, *person-organization fit* didefinisikan sebagai kesesuaian atau kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya-tidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) mereka memiliki karakteristik dasar yang serupa. Menurut Kristof (2001), *person-organization fit* menjelaskan hubungan antara individu dengan nilai dari sebuah organisasi, tujuan yang selaras dengan pimpinan organisasi, perbandingan antara kebutuhan, sistem organisasi dan struktur organisasi, dan perbandingan antara karakteristik individu dengan iklim organisasi.

Didalam *person-organization fit*, kesesuaian antara karyawan dengan organisasi sangat ditekankan. Terdapat dua bentuk *person-organization fit*, (1) *Supplementary fit*, terjadi jika seseorang “melengkapi, menarik dan memiliki karakteristik yang berbeda dengan individu lain” didalam lingkungan organisasi. (2) *Complementary fit*, terjadi jika karakteristik seseorang menciptakan lingkungan atau menambah sesuatu yang kurang dalam lingkungan tersebut. Berdasarkan perspektif *demand-abilities* menyatakan bahwa kesesuaian itu terjadi jika individu dapat memenuhi permintaan organisasi.

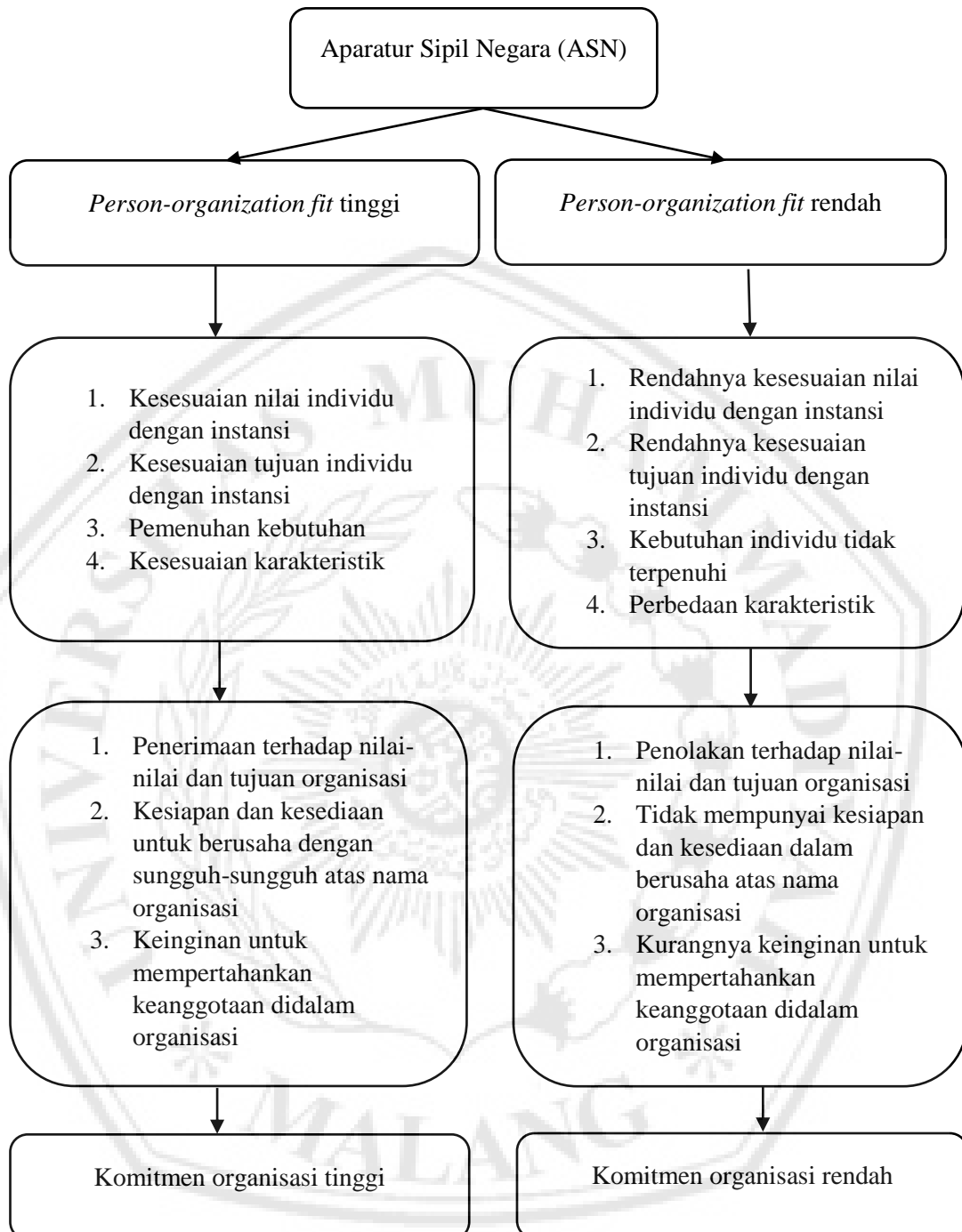
Person-organization fit dapat diartikan dalam empat konsep Kristof (1996), yaitu:

1. Kesesuaian nilai (*value congruence*), adalah kesesuaian antara nilai intrinsik individu dengan organisasi.
2. Kesesuaian tujuan (*goal congruence*), adalah kesesuaian antara tujuan individu dengan organisasi dalam hal ini adalah pemimpin dan rekan kerja.
3. Pemenuhan kebutuhan karyawan (*employee need fulfillment*), adalah kesesuaian antara kebutuhan-kebutuhan karyawan dan kekuatan yang terdapat dalam lingkungan kerja dengan sistem dan struktur organisasi.
4. Kesesuaian karakteristik kultur-kepribadian (*culture personality congruence*), adalah kesesuaian antara kepribadian (non nilai) dari setiap individu dan iklim atau kultur organisasi.

Person-Organization Fit dan Komitmen Organisasi

Person-organization fit dihubungkan secara positif dengan komitmen organisasi menurut Kristof (1996). William dan Hazer (1986) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai tingkat kekerapan identifikasi dan keterikatan individu terhadap organisasi yang dimasukinya, dimana karakteristik komitmen organisasi antara lain adalah loyalitas seseorang terhadap organisasi, kemauan untuk mempergunakan usaha atas nama organisasi, kesesuaian antara tujuan seseorang dengan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasi akan meningkatkan perasaan karyawan akan kesesuaiannya terhadap organisasi Menurut Chatman (1991), antara individu dengan organisasi menyebabkan komitmen karyawan terhadap organisasi terjaga serta berkeinginan tetap melanjutkan aktivitas bersama dengan organisasi. Meglino (1989) mengatakan bahwa para individu yang memiliki nilai-nilai dan keyakinan yang sama dengan organisasinya dapat berinteraksi dengan lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan komitmen.

Silverstone (2004) menyatakan bahwa pengaruh *person-organization fit* yang meliputi beberapa dimensi terhadap komitmen organisasi dapat terjadi apabila tercipta kompatibilitas antara individu dengan organisasi, atau individu memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasinya. Hal ini menandakan bahwa, dengan adanya keyakinan yang sama antara individu dengan organisasi maka karyawan dapat berinteraksi lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi. Kristof (1996) menyatakan bahwa *person-organization fit* atau kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi telah memberikan pengertian yang mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dan kepuasan kerja, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada kinerja perusahaan. Menurut Mowday, Steers, dan Porter (1979), komitmen organisasi juga dapat meningkatkan persepsi individu dari *person-organization fit*. Komitmen berkaitan sejauh mana karyawan merasa memiliki nilai-nilai perusahaan dan lebih memilih untuk membantu perusahaan, yang kemungkinan akan meningkatkan keselarasan antara karakteristik individu dan perusahaan. Ketika karyawan berkomitmen untuk organisasi, mereka cenderung memperkuat struktur nilai yang ada disekitar mereka.



Gambar 1. Kerangka Berfikir

Hipotesa

Hipotesa dalam penelitian ini adalah adanya pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN).

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016), penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik. Penelitian ini menganalisis tentang pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) sehingga penelitian ini menggunakan model non-eksperimen.

Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) dan bertempat tinggal di provinsi Papua Barat. Dalam penelitian, peneliti hanya mengambil subjek yang bekerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) dan kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat dengan jumlah populasi sebanyak 200 orang pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Nonprobability Sampling* dengan *Sampling Purposive*. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Jenis *sampling purposive* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Peneliti menggunakan jenis *sampling purposive* dengan alasan, penelitian dilakukan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sudah menjadi pegawai tetap dan bekerja diatas satu tahun, sehingga peneliti lebih mudah dalam mengambil data. Sampel yang diambil dalam penelitian sebanyak 180 subjek.

Variabel dan Instrumen Penelitian

Pada penelitian kali ini, terdapat dua variabel yakni variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Adapun yang menjadi variabel bebas (X) yaitu *person-organization fit* dan variabel terikatnya (Y) adalah komitmen organisasi. Variabel independen atau variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (dependen), entah secara positif atau negatif. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *person-organization fit* (X). Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi (Y). *Person-organization fit* dalam penelitian ini adalah kesesuaian nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu yang diukur dengan instrumen yang dikembangkan oleh Kristof (1996). Sedangkan komitmen

organisasi dalam penelitian ini adalah derajat seberapa jauh pegawai mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan keterlibatan dalam organisasi yang diukur dengan instrumen dari Mowday, Steers dan Porter (1979).

Data yang diperoleh dari instrumen penelitian ini menggunakan model skala sikap yaitu skala *Likert*. Skala *likert* adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial, dimana variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item pernyataan. Pada metode ini, peneliti menggunakan skala *likert* dalam bentuk *checklist* dan berupa pernyataan. Terdapat dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif (*favourable*) dan pernyataan negatif (*unfavourable*) dalam penelitian ini.

Dalam penelitian, peneliti menggunakan dua angket skala berbeda dan dari masing-masing angket dapat mewakili setiap variabel. Aspek yang digunakan dalam variabel *person-organization fit* pada skala ini adalah peneliti menggunakan indikator dari empat konsep *person-organization fit* oleh Kristof (1996), dengan total sebanyak 32 item. Yang terdiri dari 16 butir item *favourable* dan 16 butir item *unfavourable*. Contoh : Saya merasa sesuai dengan tujuan organisasi.

Sedangkan aspek yang digunakan dalam variabel komitmen organisasi pada skala ini dari Mowday, Steers dan Porter (1979) yang sudah diadaptasi oleh Tri Muji Ingarianti pada tahun 2015 dengan total sebanyak 39 item. Terdiri dari 20 butir *favourable* dan 19 butir *unfavourable* yang sudah diadaptasi. Contoh : Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi. Dalam penelitian, deskripsi identitas subjek terdiri dari usia, masa kerja, pendidikan dan jenis kelamin.

Dalam pengambilan data *tryout*, peneliti memilih 80 subjek. Dengan di bantu oleh bendahara di kantor Badan Pusat Statistik (BPS), peneliti menyebarkan angket yang terhitung dari tanggal 24 Juni 2017 sampai dengan 3 Juli 2017. Pengambilan data *tryout* sedikit mengalami hambatan dan lamanya pengisian angket dikarenakan para Aparatur Sipil Negara (ASN) sudah diliburkan dalam bekerja.

Selanjutnya peneliti menggunakan uji validitas dari hasil *tryout*. Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item koesioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki.

Tabel 1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Instrumen	Indeks Validitas
<i>Person-Organization Fit</i>	0.223-0.683
Komitmen Organisasi	0.335-0.688

Berdasarkan hasil uji validitas, diketahui bahwa indeks validitas instrumen *person-organization fit* dari yang terendah sebesar 0.223 dan sampai yang tertinggi sebesar 0.683. sedangkan indeks validitas instrumen komitmen organisasi dari yang terendah sebesar 0.335 dan sampai yang tertinggi sebesar 0.688. seluruh item

pernyataan kedua variabel dikatakan valid karena r hitung masing-masing item pernyataan lebih besar daripada r tabel, atau r hitung > 0.190 .

Kemudian peneliti menggunakan uji reliabilitas. Uji reliabilitas digunakan untuk menguji konsistensi alat ukur, apakah hasilnya tetap konsisten atau tidak jika pengukuran diulang. Instrumen koesioner yang tidak reliabel maka tidak konsisten untuk pengukuran sehingga hasil pengukuran tidak dapat dipercaya. Disini peneliti menggunakan uji reliabilitas dengan metode *Cronbach Alpha*.

Tabel 2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Instrumen	Indeks Reliabilitas
<i>Person-Organization Fit</i>	0.908
Komitmen Organisasi	0.934

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diketahui bahwa indeks reliabilitas instrumen *person-organization fit* sebesar 0.908 dan indeks reliabilitas instrumen komitmen organisasi sebesar 0.934.

Prosedur dan Analisa Data

Secara umum, prosedur dalam penelitian ini memiliki beberapa tahap:

Tahap persiapan pelaksanaan. Pada tahap ini, peneliti melakukan pendalaman materi dan berkonsultasi dengan dosen pembimbing mengenai pelaksanaan dalam melakukan *tryout*. Peneliti juga mempersiapkan angket yang akan dibagikan kepada subjek responden.

Tahap *tryout*. Dalam tahap ini, subjek berjumlah sebanyak 80 orang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bekerja di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) dan kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat dengan kriteria sudah bekerja minimal selama satu tahun. Tahap skoring data *tryout*. Setelah membagikan data *tryout*, peneliti melakukan skoring menggunakan SPSS 21 dengan hasil yang didapat pada variabel komitmen organisasi indeks reliabilitas 0.934 dan validitas 0.335-0.688 dengan semua item yang valid. sementara pada variabel *person-organization fit* indeks reliabilitas yang didapat adalah 0.908 dan validitas 0.223-0.683 dengan semua item yang valid. Tahap penelitian. Dalam penelitian, peneliti mengambil 180 sampel dari 200 populasi sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan. Tahap akhir. Pada tahap akhir, peneliti mengukur pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi dengan uji normalitas dan uji regresi.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisa data statistik inferensial dengan statistik parametrik. Statistik parametrik digunakan untuk menguji parameter populasi melalui statistik, atau menguji ukuran populasi melalui data sampel. Pengertian statistik disini adalah data yang diperoleh dari sampel. Dalam statistik, pengujian parameter melalui data sampel tersebut dinamakan uji hipotesis statistik. Oleh karena itu, penelitian yang berhipotesis statistik adalah penelitian yang menggunakan sampel. Dalam penelitian ini, sampel yang

digunakan adalah Aparatur Sipil Negara (ASN). Statistik parametrik memerlukan terpenuhinya banyak asumsi, asumsi yang utama adalah data yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Sedangkan dalam mengukur pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi, peneliti menggunakan uji normalitas dan uji regresi.

HASIL PENELITIAN

Untuk memberikan gambaran lebih lengkap dan menyeluruh, akan dilakukan pembahasan deskriptif responden yang meliputi masa kerja pegawai, jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan jenis kelamin berdasarkan instansi dari responden. Dalam mengklasifikasikan jenis kelamin, peneliti membagi subjek berdasarkan jenis kelamin laki-laki dan perempuan. Dalam mengklasifikasikan usia subjek, peneliti membagi usia subjek menjadi tiga kategori, yaitu pegawai yang berusia 22-35 tahun, 36-45 tahun dan 46-58 tahun. Dalam mengklasifikasikan masa kerja, peneliti mengambil dari sumber koesoner penelitian-penelitian terdahulu dengan klasifikasi masa kerja 1-5 tahun, 6-15 tahun, 16-25 tahun dan 26-45 tahun. Dalam mengklasifikasikan jenjang pendidikan, subjek terbagi atas jenjang pendidikan SMA/SMK, Diplomat dan Sarjana. Peneliti membagi berdasarkan hasil temuan dilapangan. Dalam mengklasifikasikan instansi, peneliti membagi menjadi dua yaitu instansi Badan Pusat Statistik (BPS) dan instansi Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD). Dapat diketahui karakteristik subjek seperti pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja, Jenis Kelamin, Usia dan Pendidikan

Keterangan	Kategori	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	99	55
	Perempuan	81	45
	Total	180	100
Usia	22-35 tahun	94	52.2
	36-45 tahun	47	26.1
	46-58 tahun	39	21.7
	Total	180	100
Masa Kerja	1-5 tahun	43	23.9
	6-15 tahun	90	50.0
	16-25 tahun	24	13.3
	26-45 tahun	23	12.8
	Total	180	100
Pendidikan	SMA/SMK	25	13.9
	Diplomat	26	14.5
	Sarjana	129	71.6
	Total	180	100
Instansi	BPS	118	65.6
	DPRD	62	34.4
	Total	180	100

Berdasarkan hasil tabel diatas, dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan responden dengan jenis kelamin perempuan, berdasarkan usia, responden yang paling dominan yaitu berusia 22-35 tahun, berdasarkan masa kerja, responden yang paling dominan yaitu yang memiliki masa kerja 6-15 tahun, berdasarkan pendidikan, responden dengan jenjang pendidikan sarjana adalah yang paling dominan dan berdasarkan instansi, responden yang bekerja di instansi Badan Pusat Statistik (BPS) adalah yang lebih dominan. Sementara instrumen variabel *person-organization fit* dan variabel komitmen organisasi dibagi atas kategori tinggi dan kategori rendah. Seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. Kategori *Person-Organization Fit* dan Komitmen Organisasi

Instrumen	tinggi	Persen (%)	Rendah	Persen (%)	Jumlah%
<i>Person-Organization Fit</i>	93	52 %	87	48 %	100%
Komitmen Organisasi	93	52 %	87	48 %	100%

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa 180 subjek telah dikategorikan menjadi dua kategori yaitu kategori rendah dan kategori tinggi pada masing-masing variabelnya. Untuk variabel *person-organization fit* terdapat 52% dalam kategori tinggi dan 48% dalam kategori rendah. Untuk variabel komitmen organisasi, terdapat 52% dalam kategori tinggi dan 48% dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa pada penelitian ini, tinggi dan rendah variabel *person-organization fit* sama dengan tinggi dan rendah variabel komitmen organisasi.

Uji Normalitas

Berdasarkan uji kenormalan data menggunakan SPSS 21 peneliti menggunakan uji kenormalan data melalui *kolmogorov-smirnov*, dengan nilai *person-organization fit* sebesar $0.258 > 0.05$ dan nilai signifikansi komitmen organisasi sebesar $0.057 > 0.05$, maka data berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data yang diperoleh dari penelitian memiliki distribusi normal sehingga uji hipotesa dapat dilakukan dengan analisa statistik parametik.

Uji Hipotesis Penelitian Menggunakan Regresi Linier Sederhana

Tabel 5. Regresi *Person-Organization Fit* terhadap Komitmen Organisasi

R	R Square	F	A	B	P(sig)
0.440	0.194	42.804	75.419	0.587	0.00

Berdasarkan tabel diatas, dari hasil hipotesa melalui analisa persamaan regresi linier sederhana terdapat beberapa nilai seperti tabel diatas. Dari hasil analisa tersebut ditemukan adanya pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) dan

Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Papua Barat. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F hitung sebesar 42.804 dengan nilai Probabilitas (sig) = 0.00. nilai F hitung (42.804) > F tabel (3.89). dan nilai probabilitas 0.00 atau nilai $0.00 < 0.05$ maka hipotesis diterima. Nilai korelasi (R) sebesar 0.440 dan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (R Square) sebesar 0.194 (19.4%). Sementara sisanya adalah 80.6% yang dipengaruhi oleh variabel lain seperti kepuasan kerja, *person-supervisor fit*, kinerja, faktor organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB).

DISKUSI

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa *person-organization fit* pada Aparatur Sipil Negara (ASN). berpengaruh signifikan pada komitmen organisasi. Dapat diketahui bahwa hipotesis penelitian diterima, yang artinya adanya pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengaruh dari aspek *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi yang ditemukan didalam penelitian ini antara lain adanya kesesuaian antara nilai pegawai dengan instansi tempat ia bekerja, sehingga nilai yang dianut oleh pegawai sama dengan nilai yang dianut oleh organisasi didalam instansi tersebut. Selain itu juga terdapat kesesuaian tujuan pegawai dengan instansi sehingga tujuan pegawai selaras dengan tujuan atasan dan rekan kerja sehingga memudahkan pegawai dalam bekerja, pemenuhan kebutuhan juga sangat berpengaruh bagi pegawai. Dalam hasil penelitian ditemukan rata-rata pegawai berkomitmen dalam bekerja dengan tempat kerja yang nyaman dan dukungan dari atasan serta rekan kerja, hal tersebut juga dapat mengurangi rasa kurang nyaman pegawai dan konflik ditempat kerja. Selain itu, kesesuaian karakteristik pegawai dengan instansi tempat ia bekerja juga mempengaruhi komitmen. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa pegawai yang memiliki kecocokan karakteristik dengan rekan kerja, iklim tempat ia bekerja dan budaya organisasi tempat ia bekerja dapat mengurangi rasa tertekan pegawai dalam bekerja dan tidak mudah terserang penyakit saat berada di lingkungan tempat ia bekerja.

Penjelasan diatas dapat bersifat mendukung dengan teori dari para peneliti terdahulu. Seperti halnya selaras dengan pendapat yang diutarakan oleh Silvertone (2004) yang menyatakan bahwa pengaruh *person-organization fit* yang meliputi beberapa dimensi terhadap komitmen organisasi dapat terjadi apabila tercipta kompatibilitas antara individu dengan organisasi, atau individu memiliki nilai-nilai yang sama dengan organisasinya. Hal ini menandakan bahwa, dengan adanya keyakinan yang sama antara individu dengan organisasi maka karyawan dapat berinteraksi lebih nyaman dengan sistem nilai organisasi, mengurangi ketidakpastian dan konflik yang pada akhirnya akan meningkatkan komitmen organisasi.

Kristof (1996) menyatakan bahwa *person-organization fit* atau kesesuaian nilai-nilai individu dengan nilai-nilai organisasi telah memberikan pengertian yang

mendalam tentang meningkatkan kesesuaian antara karyawan dengan perusahaan, mempertahankan karyawan dalam jangka panjang dengan meningkatkan komitmen karyawan terhadap perusahaan (*organizational commitment*) dan kepuasan kerja, dan meningkatkan *outcomes* individu yang berimplikasi pada kinerja perusahaan. Dan menurut pendapat Mowday, Steers, dan Porter (1979), bahwa komitmen organisasi juga dapat meningkatkan persepsi individu karena komitmen adalah sejauh mana pegawai merasakan keselarasan antara nilai-nilai yang dianut olehnya dengan nilai-nilai didalam organisasi. Nilai-nilai tersebut yang terdapat dalam *person-organization fit*.

Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mete, Alptekin, & Yunus (2016), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa ketika komitmen organisasi terhadap karyawan meningkat, tingkat kepuasan kerja dan *person-organization fit* karyawan juga meningkat. Nazir dan Saima (2014) menemukan hal yang positif dan signifikan antara hubungan *person-organization fit* dengan komitmen organisasi. Hubungan positif antara *person-organization fit* dan sikap berbagi ilmu pengetahuan juga ditemukan. Saleem dan Iqbal (2014) dalam hasil penelitiannya menunjukkan bahwa *person-organization fit* berhubungan positif dengan komitmen organisasi begitu juga sebaliknya. Peneliti juga menemukan bahwa adanya pengaruh positif antara *person-organization fit* dengan sikap berbagi ilmu pengetahuan. Khaola dan Sebotsa (2015) menemukan bahwa hasil dari penelitiannya menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan antara *person-organization fit* dan komitmen organisasi; *person-organization fit* dan OCB; komitmen organisasi dan OCB. Akbar, dkk (2014) dalam mengalisis faktor dan temuannya menunjukkan bahwa *person-organization fit* memiliki pengaruh positif yang signifikan pada komitmen organisasi karyawan di kotamadya Teheran, Iran. Antonio, Gutierrez, dan Lara (2012) dalam penelitiannya menemukan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan, pengalaman dalam perkembangan organisasi, *person-organization fit* dan kepuasan kerja secara positif dapat berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian diatas serta berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, terdapat pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini mendapat nilai korelasi (R) sebesar 0.440 dan persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (R Square) sebesar 0.194 (19.4%). yang artinya, semakin tinggi pengaruh *person-organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) maka komitmen organisasi juga semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah *person-organization fit* pada Pegawai Negeri Sipil (PNS), maka komitmen organisasi juga semakin rendah.

Persentase pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi sebesar 19.4%. sedangkan persentase variabel lain yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi sebesar 80.6% seperti kepuasan kerja, *person-supervisor fit*, kinerja, faktor organisasi dan *organizational citizenship behavior* (OCB). Keterbatasan dalam penelitian sehingga pengaruh dalam penelitian ini 19.4% adalah subjek penelitian. Subjek yang bekerja sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) tetap dikatakan berkomitmen selama bekerja meskipun kinerja yang dimiliki

rendah, dikarenakan subjek sudah memiliki ikatan dinas dan tidak mempunyai sikap *turnover* karena ikatan dinas yang dimilikinya.

Dengan berbagai kelebihan yang telah dijelaskan sebelumnya, bukan berarti peneliti tidak mengalami kekurangan. Peneliti mendapat sedikit kesulitan dalam menyebarkan angket karena lokasi penyebaran angket yang jauh. Lokasi tempat tinggal subjek penelitian sengaja diambil oleh peneliti di daerah Papua Barat, bukan tanpa alasan, didaerah tersebut juga jarang terjangkau dalam melakukan penelitian sehingga peneliti tertarik dalam mengambil sampel disana. Lokasi yang jauh membuat subjek harus kesana dalam menyebarkan angket, dalam proses penyebarannya, hambatan lain adalah para subjek yang akan dijadikan sampel oleh peneliti sudah mengambil libur lebaran. Hal ini membuat peneliti akhirnya meminta bantuan kepada salah satu bendahara di kantor Badan Pusat Statistik (BPS) untuk mengirim hasil angket subjek satu persatu dalam bentuk email.

SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini semakin memperkuat penelitian terdahulu bahwa persamaan nilai-nilai yang dianut selaras dengan nilai-nilai organisasi (*person-organization fit*) berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan subjek yang diteliti yaitu Aparatur Sipil Negara (ASN).

Implikasi dari penelitian ini tertuju pada instansi di Badan Pusat Statistik (BPS) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) provinsi Papua Barat untuk dapat mempertahankan dan meningkatkan komitmen organisasi bagi para pegawainya. hal ini dapat dilakukan dengan kegiatan *training* didalam instansi setiap bulannya yang diisi tentang meningkatkan semangat pegawai dalam bekerja. Selain itu juga dalam seleksi calon pegawai, instansi dapat merekrut pegawai yang terdapat kesesuaian nilai-nilai dengan organisasi, seperti memberikan beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan tujuan demi kemajuan organisasi. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan pengkategorian subjek yang lebih rinci seperti dibagi atas pegawai penduduk asli papua dan pegawai yang bukan penduduk asli papua dengan tujuan untuk melihat perbedaan komitmen pegawai penduduk asli papua dan yang bukan penduduk asli papua. Selain itu, jumlah subjek lebih banyak lagi dan tidak dibatasi hanya dua instansi saja dan tempat pengambilan sampel yang bukan hanya terbatas di Papua Barat, tetapi juga di papua bagian lain. Untuk penelitian selanjutnya juga disarankan untuk melakukan penelitian menggunakan variabel lain dalam mengukur pengaruh terhadap komitmen organisasi.

REFERENSI

- Akbar, S. A. A., Mohammadpour, B., Rajabi, M., & Baghbani, F. (2014). Effect of person-organization fit on organizational commitment. *International Journal of Information Technology and Management Studies*, 1, 33-43.
- Alniaçik, E., Alniaçik, Ü., Erat, S., & Akçin, K. (2013). Does person-organization fit moderate the effects of affective commitment and job satisfaction on turnover intentions?. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 274-281.
- Antonio, P., Gutierrez, L. L. C., & Lara, C. (2012). The structural relationships between organizational commitment, global job satisfaction, developmental experiences, work values, organizational support, and person-organization fit among nursing faculty. *Original Research*, 68, 1601-1614.
- Ari, J. S. (2011). *Komitmen Organisasi*. *Education Policy Analysis archives*. Retrieved April 7, 2017, from [http:// Blogspot.com/2011/Komitmen Organisasi.html](http://Blogspot.com/2011/KomitmenOrganisasi.html)
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bowen D. E., Ledford, G. E., & Nathan, B. R. (1991). Hiring for the organization, not the job. *Academy of Management Executive*, 5, (4), 35-49.
- Cable, D., & Judge, T. A. (1994). Pay preferences and job search decisions: a person organization fit perspective. *Personnel Psychology*, 47, 317-348.
- Chatman, J. A. (1989). Improving Interactional Organizational Research: A Model of Person-Organization Fit. *Northwestern University*, 14, (3), 333-349.
- Chatman, J. A. (1991). Matching people and organizations: selection and socialization in public accounting firms. *Administrative Science Quarterly*, 36, 459-484.
- Crow, M. M., Lee., Chang-Bae., & Joo, J. J. (2012). Organizational Justice and Organizational Commitment aiming South Korean Police Officer: An Investigation of Job Satisfaction as a mediator. *An International Journal of public Strategies & Management*, 35, (2), 402-423.
- Farzaneh, J., Ali, D. F., & Mehdi, K. (2014). The impact of person-job fit and person-organization fit on OCB. *Personnel Review*, 43, (5), 672-691.
- Hakan, K., & Meral E. (2007). Quality Culture, Ethical Climate, Person-Organization Fit and Organizational Commitment: An Empirical Investigation. *Journal of Global Strategic Management*, 1, (1), 142-150.
- Hueryen, Y., & Dachuan, H. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance. *The Journal of Human Resource and Adult Learning*, 8, 50-59.
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Jurnal RAP UNP*, 6, (1), 80-91.

- Judge, T. A., & Bretz, R. D. (1992). Effects of work values on job choicedecisions. *Journal of Applied Psychology*, 77, 261-271.
- Khaola, P. P., & Thotaone, S. (2015). Person-organization fit, Organizational commitment and organisational citizenship Behaviour. *Danish Journal of Management and Business Sciences*, 1, 67-74.
- Kumar, P., Mehra, A., Inder, D., & Sharma, N. (2016). Organizational commitment and intrinsic motivation of regular and contractual primary health care providers. *Journal of Family Medicine and Primary Care*, 5, (1), 94-100.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- Kristof-Brown., Amy, L., Ryan, D. Z., & Erin C. J. (2005). Consequences of Individuals' Fit at Work : A Meta-Analysis of Person-Job, Person-Organization, Person-Group, and Person-Supervisor Fit. Department of Management and Organizations University of Iowa. *Personnel Psychology*, 58, 281-342.
- Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of Vocational Behavior*, 59, 454-470.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior (9rd. ed.)*. New York: McGraw-Hill
- Meglino, B. M., Ravlin, E. C., & Adkins, C. L. (1989). A work values approach to corporate culture: a field test of the value congruence process and its relationship to individual outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 74, (3), 424-432.
- Mete, E. S., Alptekin, S. & Yunus, B. (2016). The Relationship between Organizational Commitment, Organizational Identification, Person-Organization Fit and Job Satisfaction : A Research on IT Employees. *International Review of Management and Business Research*, 5, 67-74.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal Of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Nazir, A. N., & Saima. (2014). Person-Organization fit and Organizational Outcome Variables: A Review. *International Journal of Business and Management Invention*, 3, (7), 54-58.

- Priyatno, D. (2016). *Belajar Alat Analisis Data dan Cara Pengolahannya dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- Republik Indonesia. 2014, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Saleem, W. A., & Allama I. (2014). Person Organization Fit, Organizational Commitment and Knowledge Sharing Attitude-An Analytical Study. *Information Management and Business Review*, 3, (2), 110-116.
- Sarjono, H., & Julianita, W. (2011). *SPSS vs LISREL Sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Schneider, B., Goldstein, H. W., & Smith, D. B. (1995). The ASA framework: an update. *Personnel Psychology*, 48, 747-773.
- Silverthorne, Colin. (2004). The impact of organizational culture and person organization fit on organizational commitment and job satisfaction in Taiwan. *The Leadership & Organization Development Journal*, 25, 592-599.
- Steers, R. M. (1988). *Motivation and Work Behavior (3rd ed.)*. USA: McGraw-Hill Book Company.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. (1983). *Motivation and Work Behavior (3rd ed.)*. New York: McGraw Hill Book Company.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Tepeci, M., & Bartlett, L. B. (2002). The hospitality industry culture profile: A measure of individual values, organizational culture, and person organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. *Hospitality Management*, 21, 151-170.
- Turban, D. B., & Keon, T. L. (1993). Organizational attractiveness: an interactionist perspective. *Journal of Applied Psychology*, 78, 184-193.
- Valentina, F. S. P. (2016). *Person Organization Fit Karyawan Bpr Restu Artha Makmur Semarang*. Skripsi, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Katolik Soegijapranata Semarang, Semarang.
- Williams, L. J., & Hazer, J. T. (1986). Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A re-analysis using latent variable structural equation methods. *Journal of Applied Psychology*, 71, 219-231.
- Zhang, Jun-Cheng., Wen-Quan, L., Zhao-Yi, Z., & Jun Xie. (2015). Organizational Commitment, Work Engagement, Person-Supervisor Fit, And Turnover Intention: A Total Effect Moderation Model. Society for Personality Research. *An international journal*, 43, 1657-1666.

LAMPIRAN



Lampiran 1. Blueprint

Tabel 6. Blueprint alat ukur *Person-Organization Fit*

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Kesesuaian Nilai	1, 2, 3, 4	17, 18, 19, 20	8
2.	Kesesuaian Tujuan	21, 22, 23, 24	5, 6, 7, 8	8
3.	Kesesuaian Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	9, 10, 11, 12	25, 26, 27, 28	8
4.	Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	29, 30, 31, 32	13, 14, 15, 16	8
Total		16	16	32

Tabel 7. Blueprint alat ukur Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Favorable	Unfavorable	Total
1.	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.	1,2,3,4,5,6, 7	21, 22, 23, 24, 25, 26	13
2.	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	27, 28, 29, 30, 31, 32	8, 9, 10, 11, 12, 13	12
3.	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	14
Total		20	19	39

Lampiran 2. Deskripsi Skala *Person-Organization Fit*

Tabel 8. Skala *Person-Organization Fit*

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya fokus pada pekerjaan saya					
2.	Saya bekerja dengan mengedepankan keberlangsungan dalam kemajuan organisasi					
3.	Saya mengerahkan seluruh usaha, pemikiran, dan orientasi saya dalam bekerja					
4.	Saya bekerja dengan tidak menunda-nunda pekerjaan saya					
5.	Saya merasa tidak memiliki tujuan yang sama dengan organisasi					
6.	Saya bekerja dalam tekanan					
7.	Saya memiliki perbedaan tujuan dengan rekan kerja					
8.	Saya memiliki perbedaan tujuan dengan atasan					
9.	Saya memiliki ruang kerja yang nyaman					
10.	Pemimpin memberikan dukungan positif kepada saya dalam bekerja					
11.	Saya memiliki rekan kerja yang mendukung saya dalam bekerja					
12.	Saya merasa nyaman dengan tempat kerja saya					
13.	Saya mudah terserang penyakit ditempat saya bekerja					
14.	Saya merasa kurang nyaman berada dilingkungan organisasi					
15.	Saya merasa tidak cocok dengan budaya organisasi tempat saya bekerja					
16.	Saya merasa penilaian kinerja didalam organisasi membuat saya tertekan dalam bekerja					

17.	Terkadang saya kurang fokus pada pekerjaan saya
18.	Saya tidak terlalu peduli dengan keberlangsungan organisasi
19.	Saya bekerja hanya jika perasaan saya sedang senang
20.	Saya mengerjakan pekerjaan saya jika sudah mendekati batas waktu yang ditentukan
21.	Saya merasa sesuai dengan tujuan organisasi
22.	Saya bekerja sesuai dengan visi dan misi dalam organisasi
23.	Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan rekan kerja
24.	Saya merasa memiliki tujuan yang sama dengan atasan saya
25.	Ruangan tempat saya bekerja tidak sesuai dengan yang saya harapkan
26.	saya merasa tertekan dengan tuntutan pekerjaan dari atasan
27.	Saya sering memiliki konflik dengan rekan kerja
28.	Tempat kerja membuat saya merasa kurang nyaman
29.	Saya merasa cocok dengan iklim ditempat saya bekerja
30.	Saya merasa nyaman berada dilingkungan organisasi saya
31.	Saya benar-benar merasa cocok dengan budaya organisasi
32.	Saya merasa sesuai dengan budaya organisasi dalam menilai kinerja saya setiap bulan

Lampiran 3. Deskripsi Skala Komitmen Organisasi

Tabel 9. Skala Komitmen Organisasi

No.	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1.	Saya menaati semua peraturan instansi ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya					
2.	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi instansi, saya tetap menjalankannya dengan baik					
3.	Nilai-nilai yang diterapkan di instansi ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki					
4.	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di instansi ini adalah demi kebaikan semua pegawai					
5.	Tujuan yang dimiliki instansi menjadi tujuan saya juga					
6.	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan instansi					
7.	Menurut saya kebijakan instansi sesuai dengan harapan saya					
8.	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai					
9.	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan					
10.	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas instansi					
11.	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk instansi bila imbalannya tidak sepadan					
12.	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila instansi mengalami kerugian					
13.	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk instansi					

-
14. Saya bersedia untuk tetap menjadi pegawai di instansi ini sampai pensiun
-
15. Selama bekerja di instansi ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke tempat kerja lain
-
16. Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke tempat kerja lain
-
17. Saya berencana untuk bekerja di instansi ini dalam jangka waktu yang panjang
-
18. Dengan bekerja di instansi ini, saya yakin masa depan saya terjamin
-
19. Saya merasa nyaman bekerja di instansi ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari instansi
-
20. Bagi saya instansi ini adalah tempat bekerja paling baik
-
21. Tidak masalah jika sesekali saya melanggar peraturan dalam instansi
-
22. Menurut saya, tidak semua peraturan instansi harus dipatuhi dan ditaati
-
23. Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan instansi
-
24. Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki instansi karena tidak sesuai dengan tujuan saya
-
25. Saya tidak peduli dengan peraturan instansi karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya
-
26. Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di instansi karena bertentangan dengan pandangan hidup saya.
-
27. Saya tidak menerima semua kebijakan instansi karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut
-
28. Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan
-

-
29. Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di instansi
-
30. Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan instansi
-
31. Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji
-
32. Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi instansi
-
33. Saya berencana mengundurkan diri dari instansi ini dan mencari kesempatan yang lebih baik di tempat kerja lain
-
34. Saya sedang memikirkan alternative untuk pindah ke tempat kerja lain
-
35. Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja di instansi ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan instansi ini
-
36. Saya ingin beralih kerja di tempat lain yang lebih menguntungkan
-
37. Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di tempat lain
-
38. Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar
-
- 39. Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan instansi ini**
-

Lampiran 4. Skoring hasil *tryout*

Tabel 10. Skoring Skala *Person-Organization Fit*

No.	Aspek	Item	Valid	Tidak Valid
1.	Kesesuaian Nilai	1, 2, 3, 4, 17, 18, 19, 20	1, 2, 3, 4, 17, 18, 19, 20	-
2.	Kesesuaian Tujuan	5, 6, 7, 8, 21, 22, 23, 24	5, 6, 7, 8, 21, 22, 23, 24	-
3.	Kesesuaian Pemenuhan Kebutuhan Karyawan	9, 10, 11, 12, 25, 26, 27, 28	9, 10, 11, 12, 25, 26, 27, 28	-
4.	Kesesuaian Karakteristik Kultur-Kepribadian	13, 14, 15, 16, 29, 30, 31, 32	13, 14, 15, 16, 29, 30, 31, 32	-
Total		32	32	-

Tabel 11. Skoring Skala Komitmen Organisasi

No.	Aspek	Item	Valid	Tidak Valid
1.	Kepercayaan yang kuat dan penerimaan dari tujuan dan nilai-nilai organisasi.	1,2,3,4,5,6, 7, 21, 22, 23, 24, 25, 26	1,2,3,4,5,6, 7, 21, 22, 23, 24, 25, 26	-
2.	Kesediaan untuk menggunakan usaha yang sungguh-sungguh atas nama organisasi	8, 9, 10, 11, 12, 13, 27, 28, 29, 30, 31, 32	8, 9, 10, 11, 12, 13, 27, 28, 29, 30, 31, 32	-
3.	Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotan dalam organisasi	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	14, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39	-
Total		39	39	-

Lampiran 5. Reliabilitas dan Validitas

Instrumen Variabel *Person-Organization Fit*

→ Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	80	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,908	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	4,41	,650	80
item2	4,38	,603	80
item3	4,25	,684	80
item4	4,21	,630	80
item5	3,38	,986	80
item6	3,96	,737	80
item7	4,14	,775	80
item8	3,99	,879	80
item9	3,75	,771	80
item10	3,99	,684	80
item11	3,89	,693	80
item12	3,75	,788	80
item13	3,74	,853	80
item14	4,01	,893	80
item15	3,75	,834	80
item16	3,73	,886	80
item17	3,79	,867	80
item18	4,06	,681	80
item19	4,14	,707	80
item20	3,88	,817	80
item21	3,60	,949	80
item22	3,80	,877	80
item23	3,91	,944	80
item24	3,93	,808	80
item25	4,09	,874	80
item26	3,78	,746	80
item27	3,68	,868	80

item28	3,79	,807	80
item29	3,94	,972	80
item30	3,88	,946	80
item31	3,80	,960	80
item32	4,00	,914	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	120,94	173,933	,300	,907
item2	120,98	171,493	,483	,905
item3	121,10	169,965	,508	,905
item4	121,14	171,918	,434	,906
item5	121,98	169,442	,354	,907
item6	121,39	167,481	,602	,903
item7	121,21	168,473	,518	,904
item8	121,36	171,272	,324	,907
item9	121,60	165,357	,683	,902
item10	121,36	167,348	,660	,903
item11	121,46	169,264	,540	,904
item12	121,60	169,534	,455	,905
item13	121,61	166,367	,564	,904
item14	121,34	169,543	,394	,906
item15	121,60	168,142	,493	,905
item16	121,63	167,174	,504	,904
item17	121,56	169,869	,393	,906
item18	121,29	168,638	,587	,904
item19	121,21	169,587	,511	,905
item20	121,48	170,050	,412	,906

item21	121,75	166,747	,483	,905
item22	121,55	164,504	,632	,902
item23	121,44	172,958	,227	,909
item24	121,43	174,096	,223	,909
item25	121,26	173,031	,248	,909
item26	121,58	169,615	,480	,905
item27	121,68	167,589	,496	,905
item28	121,56	167,211	,558	,904
item29	121,41	168,094	,415	,906
item30	121,48	166,303	,504	,904
item31	121,55	165,871	,514	,904
item32	121,35	165,648	,553	,904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125,35	179,496	13,398	32

Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

➔ Reliability

[DataSet1]

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	80	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	80	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,934	39

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
item1	3,91	,889	80
item2	3,43	1,100	80
item3	3,99	,934	80
item4	4,31	,773	80
item5	3,99	,907	80
item6	4,13	,769	80
item7	3,60	,976	80
item8	3,65	,943	80
item9	3,60	1,132	80
item10	3,69	1,001	80
item11	4,05	,778	80
item12	4,08	,759	80
item13	4,11	,746	80
item14	3,93	,991	80
item15	4,35	,713	80
item16	4,19	,713	80
item17	3,38	1,151	80
item18	3,91	,860	80
item19	3,83	,925	80
item20	4,05	,884	80
item21	4,18	,854	80
item22	3,69	,908	80
item23	3,91	,930	80
item24	3,89	,941	80
item25	3,71	,983	80
item26	4,01	,907	80
item27	3,89	,693	80

item28	3,78	,856	80
item29	3,94	,817	80
item30	3,88	,919	80
item31	3,89	,779	80
item32	3,93	,792	80
item33	3,91	,903	80
item34	3,85	,956	80
item35	3,85	,995	80
item36	3,94	,932	80
item37	3,61	1,119	80
item38	4,13	,832	80
item39	3,94	,998	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
item1	148,14	340,550	,468	,933
item2	148,63	338,161	,429	,933
item3	148,06	335,376	,598	,932
item4	147,74	343,842	,428	,933
item5	148,06	338,743	,513	,932
item6	147,93	339,716	,578	,932
item7	148,45	336,099	,549	,932
item8	148,40	340,370	,444	,933
item9	148,45	334,884	,496	,933
item10	148,36	333,804	,599	,932
item11	148,00	342,000	,490	,933
item12	147,98	341,139	,534	,932

item13	147,94	342,768	,484	,933
item14	148,13	342,364	,364	,934
item15	147,70	342,997	,500	,933
item16	147,86	342,804	,507	,933
item17	148,68	336,399	,449	,933
item18	148,14	341,487	,456	,933
item19	148,23	339,594	,477	,933
item20	148,00	340,456	,474	,933
item21	147,88	344,693	,356	,934
item22	148,36	340,209	,468	,933
item23	148,14	339,994	,462	,933
item24	148,16	344,112	,335	,934
item25	148,34	343,214	,344	,934
item26	148,04	340,315	,465	,933
item27	148,16	339,125	,670	,931
item28	148,28	334,430	,688	,931
item29	148,11	336,759	,643	,931
item30	148,18	336,906	,562	,932
item31	148,16	336,619	,681	,931
item32	148,13	337,680	,632	,932
item33	148,14	339,006	,508	,932
item34	148,20	335,833	,570	,932
item35	148,20	334,415	,585	,932
item36	148,11	336,531	,564	,932
item37	148,44	334,148	,521	,932
item38	147,93	341,311	,478	,933
item39	148,11	341,316	,390	,934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
152,05	356,706	18,887	39

Lampiran 6. Identitas Subjek Penelitian

jenis kelamin	umur	jabatan	masa kerja	pendidikan
Laki-laki	27 Tahun	Peltu Kasi IPDS	3 Tahun	S1
Laki-laki	28 Tahun	staf	3 Tahun Bulan	S1
Laki-laki	28 Tahun	bendahara	6 Tahun	SMA
Perempuan	30 Tahun	bendahara	3 Tahun	S1
Perempuan	55 Tahun	staf	30 Tahun	SMA
Perempuan	49 Tahun	staf	24 Tahun	S2
Laki-laki	25 Tahun	staf	1 Tahun 5 Bulan	D3
Laki-laki	25 Tahun	Pelaksana	5 Tahun	D3
Laki-laki	34 Tahun	Kepala Seksi	11 Tahun	S2
Perempuan	33 Tahun	staf	7 Tahun	S1
Perempuan	56 Tahun	Pelaksana	35 Tahun	SMA
Laki-laki	57 Tahun	staf	35 Tahun	S1
Perempuan	29 Tahun	Kepala Seksi IPD	7 Tahun	S1
Laki-laki	44 Tahun	Kepala Seksi	24 Tahun	S1
Perempuan	38 Tahun	staf	8 Tahun	S1
Laki-laki	56 Tahun	Pengelola Kinerja	36 Tahun	S1
Perempuan	24 Tahun	staf	2 Tahun 7 Bulan	S1
Perempuan	55 Tahun	Pelaksana	26 Tahun	SMA
Perempuan	25 Tahun	Sekretaris	2 Tahun	S1
Laki-laki	22 Tahun	Pelaksana 1	1 Tahun	D3
Laki-laki	30 Tahun	staf	8 Tahun	S1
Laki-laki	56 Tahun	Kepala Bidang	30 Tahun	S1
Laki-laki	27 Tahun	staf	3 Tahun	D4
Laki-laki	33 Tahun	staf	7 Tahun 7 Bulan	S1
Laki-laki	38 Tahun	staf	8 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	30 Tahun	staf	3 Tahun	S1
Perempuan	42 Tahun	staf	12 Tahun	S1
Perempuan	47 Tahun	Fungsional	20 Tahun	S3
Perempuan	55 Tahun	Kepala Seksi	29 Tahun	S1
Perempuan	36 Tahun	staf	7 Tahun	S2
Perempuan	24 Tahun	staf	2 Tahun	D4
Laki-laki	34 Tahun	Kepala Seksi	11 Tahun 4 Bulan	S1
Perempuan	25 Tahun	staf	2 Tahun	S1
Laki-laki	22 Tahun	Pelaksana	2 Tahun	D1
Laki-laki	22 Tahun	Pelaksana	2 Tahun	D1
Perempuan	36 Tahun	staf	1 Tahun 3 Bulan	S1
Perempuan	31 Tahun	staf	8 Tahun	S1
Laki-laki	58 Tahun	Pelaksana	30 Tahun	S1
Perempuan	38 Tahun	staf	9 Tahun	S1
Perempuan	38 Tahun	staf	9 Tahun	S1
Laki-laki	25 Tahun	staf	1 Tahun 5 Bulan	D3
Laki-laki	30 Tahun	staf	8 Tahun	S1
Perempuan	37 Tahun	staf	37 Tahun	S1

Laki-laki	30 Tahun	staf	4 Tahun	D3
Perempuan	35 Tahun	staf	7 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	28 Tahun	staf	2 Tahun	S1
Laki-laki	36 Tahun	Kepala Seksi	14 Tahun 6 Bulan	S2
Laki-laki	34 Tahun	Kasubag	11 Tahun	S2
Laki-laki	46 Tahun	staf	25 Tahun	S1
Perempuan	39 Tahun	staf	9 Tahun	S1
Perempuan	47 Tahun	staf	5 Tahun	SMA
Laki-laki	41 Tahun	Pelaksana	20 Tahun 5 Bulan	S1
Laki-laki	30 Tahun	staf	3 Tahun	S1
Laki-laki	41 Tahun	Pelaksana	20 Tahun	S1
Laki-laki	28 Tahun	Pelaksana	3 Tahun	S1
Laki-laki	27 Tahun	Pelaksana	2 Tahun 5 Bulan	S1
Laki-laki	56 Tahun	staf	30 Tahun	S1
Perempuan	55 Tahun	Pelaksana	27 Tahun	SMA
Perempuan	31 Tahun	staf	8 Tahun	S2
Perempuan	23 Tahun	staf tata usaha	1 Tahun	S1
Laki-laki	33 Tahun	staf	6 Tahun	S1
Laki-laki	35 Tahun	Kepala Seksi IPDS	6 Tahun	S1
Perempuan	28 Tahun	Kepala Seksi	6 Tahun	S1
Laki-laki	24 Tahun	Staf Seksi IPDS	2 Tahun 7 Bulan	DIV Statistika
Laki-laki	25 Tahun	staf	2 Tahun	D3
Laki-laki	31 Tahun	Pelaksana	13 Tahun	D1
Laki-laki	56 Tahun	Kabid	30 Tahun	S1
Laki-laki	43 Tahun	Kepala Seksi	19 Tahun	S1
Laki-laki	26 Tahun	staf	6 Tahun	S1
Perempuan	33 Tahun	Kasie statistik pertambangan, energi dan konstruksi	10 Tahun	S1
Laki-laki	39 Tahun	staf	18 Tahun	S1
Perempuan	37 Tahun	Fungsional	17 Tahun	S1
Perempuan	37 Tahun	Penata Muda	13 Tahun	S1
Laki-laki	30 Tahun	staf	3 Tahun	D3
Perempuan	33 Tahun	Staf	6 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	41 Tahun	staf	12 Tahun	S1
Laki-laki	35 Tahun	Kepala Seksi	8 Tahun	S1
Laki-laki	34 Tahun	Peneliti	6 Tahun	S1
Laki-laki	38 Tahun	Koordinator	14 Tahun	SMA
Perempuan	32 Tahun	staf	6 Tahun	S1
Perempuan	46 Tahun	staf	8 Tahun	D3
Laki-laki	30 Tahun	pelaksana	10 Tahun	D1
Laki-laki	52 Tahun	kabag persidangan	28 Tahun	S2
Laki-laki	57 Tahun	kabag Umum	31 Tahun 3 Bulan	SMA
Perempuan	45 Tahun	kabag Hukum	13 Tahun	S1
Laki-laki	38 Tahun	Subag Persidangan	9 Tahun 5 Bulan	S2
Perempuan	55 Tahun	Subag Program	33 Tahun 4 Bulan	S1

Laki-laki	34 Tahun	Subag RT & Protokol	10 Tahun 5 Bulan	S1
Laki-laki	36 Tahun	Subag Data dan Perpustakaan	7 Tahun 5 Bulan	S1
Laki-laki	38 Tahun	Subag Tata Usaha & Kepegawaian	10 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	34 Tahun	Staf Persidangan	13 Tahun 7 Bulan	SMA
Perempuan	29 Tahun	Staf Persidangan	5 Tahun 2 Bulan	S1
Perempuan	27 Tahun	Staf Umum	6 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	26 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	57 Tahun	Kabag Kehumasan	37 Tahun 5 Bulan	S1
Perempuan	34 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 5 Bulan	S1
Laki-laki	41 Tahun	Staf Umum	10 Tahun 6 Bulan	SMA
Laki-laki	36 Tahun	Anggota DPR Papua Barat	2 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	29 Tahun	Staf Umum	8 Tahun 3 Bulan	SMA
Laki-laki	29 Tahun	Staf Umum	7 Tahun 7 Bulan	S1
Perempuan	38 Tahun	Staf Data dan Perpustakaan	8 Tahun 7 Bulan	S1
Laki-laki	42 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 6 Bulan	SMA
Laki-laki	40 Tahun	Staf Perundang undangan	5 Tahun 7 Bulan	SMA
Perempuan	35 Tahun	Staf Keuangan	7 Tahun 11 Bulan	S1
Laki-laki	33 Tahun	Staf Protokol	6 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	38 Tahun	Staf Keuangan	15 Tahun 6 Bulan	D3
Laki-laki	37 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	39 Tahun	Staf Persidangan	12 Tahun 2 Bulan	SMA
Perempuan	32 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	35 Tahun	Staf Persidangan	7 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	35 Tahun	Staf Perundang undangan	6 Tahun 6 Bulan	S2
Perempuan	44 Tahun	Kaur Kependudukan	24 Tahun 3 Bulan	SMK
Laki-laki	52 Tahun	Kasi Produksi	27 Tahun 3 Bulan	SMA
Laki-laki	55 Tahun	Kepala Seksi Penyuluhan	35 Tahun	S1
Laki-laki	57 Tahun	Kepala Seksi	6 Tahun	S1
Laki-laki	55 Tahun	Sekretaris	32 Tahun	S2
Perempuan	52 Tahun	Kasubag	22 Tahun	S1
Perempuan	30 Tahun	Staf Persidangan	6 Tahun 4 Bulan	D3
Laki-laki	54 Tahun	Staf Persidangan	27 Tahun 6 Bulan	S1
Laki-laki	30 Tahun	Staf Umum	6 Tahun 4 Bulan	SMA
Laki-laki	55 Tahun	Sekretaris	31 Tahun 4 Bulan	S1
Laki-laki	28 Tahun	Staf Produk Hukum	8 Tahun 3 Bulan	SMA
Laki-laki	34 Tahun	Staf Protokol	12 Tahun	SMA
Laki-laki	30 Tahun	Pelaksana	10 Tahun	D1
Perempuan	36 Tahun	Staf	8 Tahun	S1
Perempuan	26 Tahun	Staf	2 Tahun	D1
Perempuan	35 Tahun	Staf Administrasi	8 Tahun	S1
Laki-laki	35 Tahun	pelaksana	10 Tahun	D1
Laki-laki	44 Tahun	kepala seksi	20 Tahun	S2
Perempuan	27 Tahun	Staf Administrasi	3 Tahun	S1
Perempuan	50 Tahun	Staf Produk Hukum	25 Tahun	S1

Perempuan	49 Tahun	Staf Protokol	20 Tahun	D3
Perempuan	26 Tahun	staf tata usaha	2 Tahun	S1
Perempuan	25 Tahun	pelaksana	2 Tahun	D1
Laki-laki	40 Tahun	Staf Umum	12 Tahun	S1
Perempuan	52 Tahun	Kepala Kantor	25 Tahun	S2
Laki-laki	35 Tahun	Staf Data dan Perpustakaan	10 Tahun	D3
Laki-laki	44 Tahun	Staf Protokol	24 Tahun	SMA
Perempuan	48 Tahun	Staf Protokol	28 Tahun	SMA
Laki-laki	38 Tahun	Staf Umum	10 Tahun	S1
Perempuan	32 Tahun	Staf Data dan Perpustakaan	7 Tahun	S1
Perempuan	46 Tahun	Subag Persidangan	20 Tahun	S2
Perempuan	30 Tahun	pelaksana	7 Tahun	D3
Laki-laki	30 Tahun	staf	10 Tahun	SMA
Laki-laki	54 Tahun	staf IPD	25 Tahun	S1
Laki-laki	30 Tahun	pelaksana	5 Tahun	D3
Perempuan	55 Tahun	Subag Program	20 Tahun	S2
Laki-laki	28 Tahun	staf	3 Tahun	D1
Perempuan	27 Tahun	staf	5 Tahun	D1
Laki-laki	57 Tahun	Staf Administrasi	20 Tahun	S1
Perempuan	54 Tahun	Staf Produk Hukum	15 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	34 Tahun	Staf Protokol	10 Tahun	S1
Laki-laki	28 Tahun	staf tata usaha	4 Tahun	S1
Laki-laki	30 Tahun	pelaksana	8 Tahun	D3
Laki-laki	55 Tahun	Penata Muda	30 Tahun	S1
Perempuan	30 Tahun	staf IPD	5 Tahun	S1
Laki-laki	33 Tahun	staf	13 Tahun	SMA
Perempuan	41 Tahun	Fungsional	8 Tahun	S1
Perempuan	35 Tahun	Penata Muda	10 Tahun	S1
Perempuan	34 Tahun	Staf Umum	8 Tahun	S1
Perempuan	38 Tahun	Staf Data dan Perpustakaan	12 Tahun	S1
Laki-laki	32 Tahun	staf	7 Tahun	S1
Laki-laki	29 Tahun	Fungsional	4 Tahun	S1
Laki-laki	34 Tahun	Penata Muda	8 Tahun	S1
Laki-laki	57 Tahun	Kepala Seksi	21 Tahun	S1
Laki-laki	27 Tahun	staf	2 Tahun	S1
Perempuan	29 Tahun	pelaksana	5 Tahun	D3
Laki-laki	45 Tahun	staf	20 Tahun	S1
Perempuan	52 Tahun	Koordinator	25 Tahun	SMA
Perempuan	44 Tahun	staf	20 Tahun	S1
Perempuan	38 Tahun	staf	7 Tahun	S1
Perempuan	33 Tahun	pelaksana	8 Tahun	S1
Laki-laki	35 Tahun	Koordinator	10 Tahun	S1
Perempuan	40 Tahun	kepala seksi	15 Tahun	S2
Laki-laki	42 Tahun	staf	10 Tahun	S2
Perempuan	38 Tahun	Penata Muda	15 Tahun 6 Bulan	S1
Perempuan	29 Tahun	Staf Umum	10 Tahun	S1
Perempuan	29 Tahun	Staf Data dan Perpustakaan	3 Tahun	S1
Laki-laki	36 Tahun	staf	12 Tahun	SMA
Perempuan	41 Tahun	Fungsional	10 Tahun	S1

Lampiran 7. Data *Output* Karakteristik Subjek Penelitian

Statistics

	Jenis_Kelamin	Usia	Masa_kerja	Pendidikan
N	Valid	180	180	180
	Missing	0	0	0

Frequency Table

Jenis_Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki	99	55,0	55,0	55,0
perempuan	81	45,0	45,0	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 22-35 tahun	94	52,2	52,2	52,2
36-45 tahun	47	26,1	26,1	78,3
46-58 tahun	39	21,7	21,7	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Masa_kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-5 tahun	43	23,9	23,9	23,9
6-15 tahun	90	50,0	50,0	73,9
16-25 tahun	24	13,3	13,3	87,2
26-45 tahun	23	12,8	12,8	100,0
Total	180	100,0	100,0	

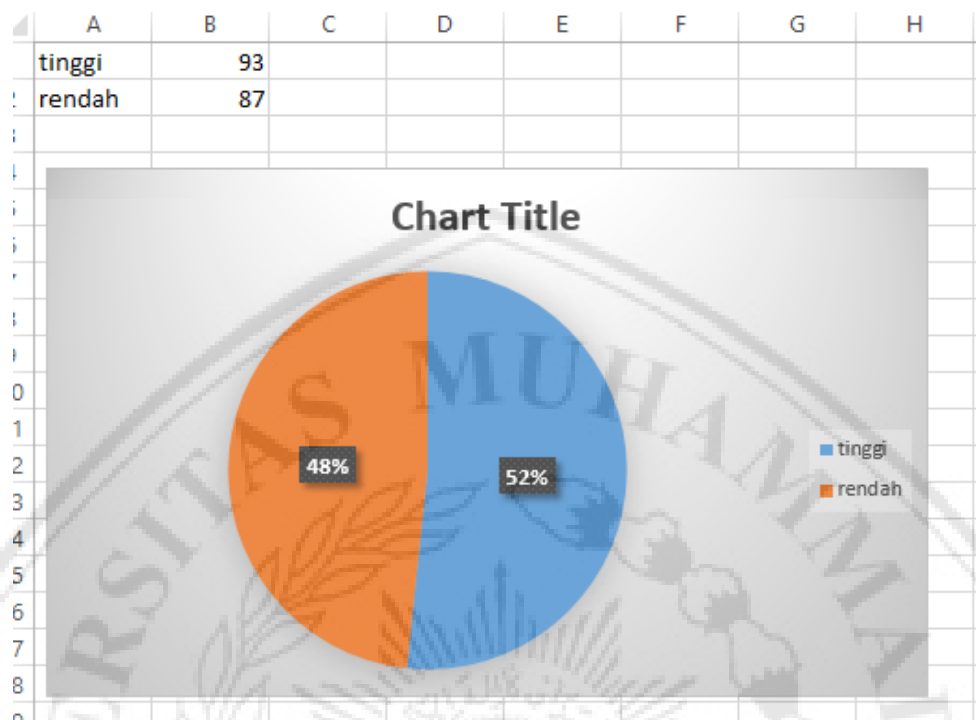
Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	25	13,9	13,9	13,9
D1	10	5,6	5,6	19,4
D3	16	8,9	8,9	28,3
S1	112	62,2	62,2	90,6
S2	16	8,9	8,9	99,4
S3	1	,6	,6	100,0
Total	180	100,0	100,0	

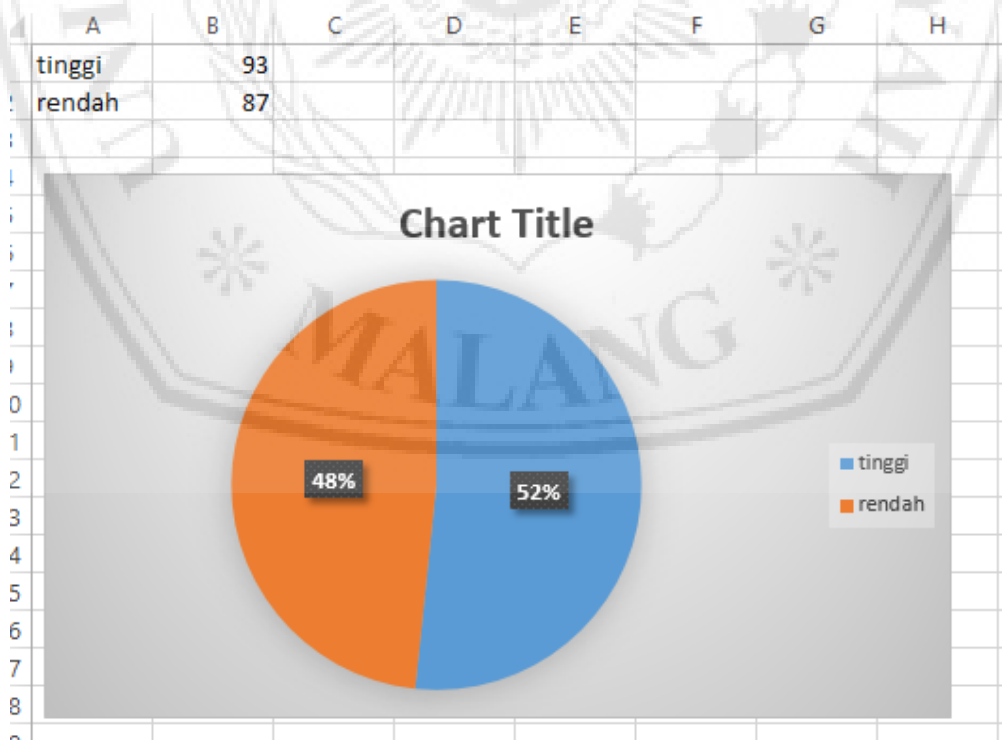
Jk_Brdsrkn_Instansi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid laki-laki BPS	66	36,7	36,7	36,7
perempuan BPS	52	28,9	28,9	65,6
laki-laki DPRD	33	18,3	18,3	83,9
perempuan DPRD	29	16,1	16,1	100,0
Total	180	100,0	100,0	

Lampiran 8. Data Tinggi dan Rendah Instrumen *Person-Organization Fit*



Lampiran 9. Data Tinggi dan Rendah Instrumen Komitmen Organisasi



Lampiran 10. Data *Input* Tinggi dan Rendah

	PoFit	KO	ftabel	ZPoFit	ZKO	Pofitt	Koo
1	123	136	3,89	-,09543	-,66222	49	43
2	119	151	3,89	-,37935	,13599	46	51
3	131	151	3,89	,47241	,13599	55	51
4	96	187	3,89	-2,01189	2,05169	30	71
5	157	138	3,89	2,31790	-,55579	73	44
6	139	176	3,89	1,04025	1,46634	60	65
7	159	151	3,89	2,45986	,13599	75	51
8	94	118	3,89	-2,15385	-1,62007	28	34
9	124	156	3,89	-,02445	,40206	50	54
10	151	183	3,89	1,89202	1,83884	69	68
11	160	189	3,89	2,53084	2,15812	75	72
12	153	195	3,89	2,03398	2,47740	70	75
13	125	170	3,89	,04653	1,14706	50	61
14	160	173	3,89	2,53084	1,30670	75	63
15	160	161	3,89	2,53084	,66813	75	57
16	160	195	3,89	2,53084	2,47740	75	75
17	96	156	3,89	-2,01189	,40206	30	54
18	137	164	3,89	,89829	,82777	59	58
19	113	156	3,89	-,80523	,40206	42	54
20	120	185	3,89	-,30837	1,94526	47	69
21	131	195	3,89	,47241	2,47740	55	75
22	137	182	3,89	,89829	1,78562	59	68
23	141	166	3,89	1,18221	,93420	62	59
24	140	173	3,89	1,11123	1,30670	61	63
25	110	195	3,89	-1,01817	2,47740	40	75
26	109	155	3,89	-1,08915	,34885	39	53
27	127	144	3,89	,18849	-,23651	52	48
28	123	135	3,89	-,09543	-,71543	49	43
29	130	153	3,89	,40143	,24242	54	52
30	123	149	3,89	-,09543	,02956	49	50
31	94	124	3,89	-2,15385	-1,30078	28	37
32	100	129	3,89	-1,72797	-1,03472	33	40
33	137	145	3,89	,89829	-,18329	59	48
34	141	124	3,89	1,18221	-1,30078	62	37
35	140	142	3,89	1,11123	-,34293	61	47
36	132	155	3,89	,54339	,34885	55	53
37	118	149	3,89	-,45033	,02956	45	50
38	121	137	3,89	-,23739	-,60900	48	44
39	131	154	3,89	,47241	,29563	55	53
40	114	183	3,89	-,73425	1,83884	43	68
41	113	144	3,89	-,80523	-,23651	42	48
42	128	176	3,89	,25947	1,46634	53	65
43	126	151	3,89	,11751	,13599	51	51
44	134	129	3,89	,68535	-1,03472	57	40

45	133	158	3,89	,61437	,50849	56	55
46	134	185	3,89	,68535	1,94526	57	69
47	123	190	3,89	-,09543	2,21133	49	72
48	113	190	3,89	-,80523	2,21133	42	72
49	126	171	3,89	,11751	1,20027	51	62
50	153	174	3,89	2,03398	1,35991	70	64
51	131	162	3,89	,47241	,72134	55	57
52	112	194	3,89	-,87621	2,42419	41	74
53	144	158	3,89	1,39516	,50849	64	55
54	123	173	3,89	-,09543	1,30670	49	63
55	121	145	3,89	-,23739	-,18329	48	48
56	132	152	3,89	,54339	,18921	55	52
57	140	163	3,89	1,11123	,77456	61	58
58	142	127	3,89	1,25319	-1,14114	63	39
59	137	150	3,89	,89829	,08278	59	51
60	150	148	3,89	1,82104	-,02365	68	50
61	130	143	3,89	,40143	-,28972	54	47
62	119	144	3,89	-,37935	-,23651	46	48
63	127	151	3,89	,18849	,13599	52	51
64	118	151	3,89	-,45033	,13599	45	51
65	139	162	3,89	1,04025	,72134	60	57
66	116	149	3,89	-,59229	,02956	44	50
67	121	150	3,89	-,23739	,08278	48	51
68	118	152	3,89	-,45033	,18921	45	52
69	143	151	3,89	1,32417	,13599	63	51
70	124	134	3,89	-,02445	-,76865	50	42
71	127	143	3,89	,18849	-,28972	52	47
72	128	165	3,89	,25947	,88099	53	59
73	124	155	3,89	-,02445	,34885	50	53
74	101	152	3,89	-1,65699	,18921	33	52
75	100	154	3,89	-1,72797	,29563	33	53
76	148	148	3,89	1,67908	-,02365	67	50
77	128	143	3,89	,25947	-,28972	53	47
78	119	144	3,89	-,37935	-,23651	46	48
79	115	147	3,89	-,66327	-,07686	43	49
80	121	149	3,89	-,23739	,02956	48	50
81	118	164	3,89	-,45033	,82777	45	58
82	133	162	3,89	,61437	,72134	56	57
83	128	146	3,89	,25947	-,13008	53	49
84	130	163	3,89	,40143	,77456	54	58
85	112	138	3,89	-,87621	-,55579	41	44
86	118	140	3,89	-,45033	-,44936	45	46
87	129	156	3,89	,33045	,40206	53	54
88	125	145	3,89	,04653	-,18329	50	48
89	125	142	3,89	,04653	-,34293	50	47
90	126	138	3,89	,11751	-,55579	51	44
91	121	137	3,89	-,23739	-,60900	48	44
92	109	132	3,89	-1,08915	-,87507	39	41
93	116	149	3,89	-,59229	,02956	44	50
94	131	151	3,89	,47241	,13599	55	51

	PoFit	KO	ftabel	ZPoFit	ZKO	Pofitt	Koo	
95	145	149	3,89	1,46614	,02956	65	50	
96	110	123	3,89	-1,01817	-1,35400	40	36	
97	124	141	3,89	-,02445	-,39615	50	46	
98	152	195	3,89	1,96300	2,47740	70	75	
99	126	133	3,89	,11751	-,82186	51	42	
100	133	143	3,89	,61437	-,28972	56	47	
101	126	154	3,89	,11751	,29563	51	53	
102	127	148	3,89	,18849	-,02365	52	50	
103	112	147	3,89	-,87621	-,07686	41	49	
104	118	155	3,89	-,45033	,34885	45	53	
105	125	139	3,89	,04653	-,50258	50	45	
106	109	130	3,89	-1,08915	-,98150	39	40	
107	122	159	3,89	-,16641	,56170	48	56	
108	125	164	3,89	,04653	,82777	50	58	
109	103	122	3,89	-1,51503	-1,40721	35	36	
110	123	141	3,89	-,09543	-,39615	49	46	
111	127	154	3,89	,18849	,29563	52	53	
112	124	114	3,89	-,02445	-1,83292	50	32	
113	120	142	3,89	-,30837	-,34293	47	47	
114	116	144	3,89	-,59229	-,23651	44	48	
115	121	147	3,89	-,23739	-,07686	48	49	
116	132	154	3,89	,54339	,29563	55	53	
117	126	150	3,89	,11751	,08278	51	51	
118	133	156	3,89	,61437	,40206	56	54	
119	121	133	3,89	-,23739	-,82186	48	42	
120	109	139	3,89	-1,08915	-,50258	39	45	
121	135	148	3,89	,75633	-,02365	58	50	
122	126	160	3,89	,11751	,61492	51	56	
123	107	119	3,89	-1,23111	-1,56685	38	34	
124	127	151	3,89	,18849	,13599	52	51	
125	129	156	3,89	,33045	,40206	53	54	
126	129	145	3,89	,33045	-,18329	53	48	
127	118	143	3,89	-,45033	-,28972	45	47	
128	121	133	3,89	-,23739	-,82186	48	42	
129	156	185	3,89	2,24692	1,94526	72	69	
130	120	129	3,89	-,30837	-1,03472	47	40	
131	128	135	3,89	,25947	-,71543	53	43	
132	117	137	3,89	-,52131	-,60900	45	44	
133	119	144	3,89	-,37935	-,23651	46	48	
134	109	118	3,89	-1,08915	-1,62007	39	34	
135	114	135	3,89	-,73425	-,71543	43	43	
136	120	120	3,89	-,30837	-1,51364	47	35	
137	106	110	3,89	-1,30209	-2,04578	37	30	
138	101	137	3,89	-1,65699	-,60900	33	44	
139	102	113	3,89	-1,58601	-1,88614	34	31	
140	89	115	3,89	-2,50876	-1,77971	25	32	
141	121	147	3,89	-,23739	-,07686	48	49	
142	116	131	3,89	-,59229	-,92829	44	41	

	PoFit	KO	ftabel	ZPoFit	ZKO	Pofitt	Koo	
143	126	117	3,89	,11751	-1,67328	51	33	
144	110	129	3,89	-1,01817	-1,03472	40	40	
145	126	148	3,89	,11751	-,02365	51	50	
146	130	158	3,89	,40143	,50849	54	55	
147	101	118	3,89	-1,65699	-1,62007	33	34	
148	110	126	3,89	-1,01817	-1,19436	40	38	
149	127	160	3,89	,18849	,61492	52	56	
150	105	135	3,89	-1,37307	-,71543	36	43	
151	120	133	3,89	-,30837	-,82186	47	42	
152	111	121	3,89	-,94719	-1,46043	41	35	
153	116	133	3,89	-,59229	-,82186	44	42	
154	109	122	3,89	-1,08915	-1,40721	39	36	
155	115	128	3,89	-,66327	-1,08793	43	39	
156	131	151	3,89	,47241	,13599	55	51	
157	149	152	3,89	1,75006	,18921	68	52	
158	109	123	3,89	-1,08915	-1,35400	39	36	
159	120	140	3,89	-,30837	-,44936	47	46	
160	122	145	3,89	-,16641	-,18329	48	48	
161	127	150	3,89	,18849	,08278	52	51	
162	127	149	3,89	,18849	,02956	52	50	
163	134	150	3,89	,68535	,08278	57	51	
164	120	131	3,89	-,30837	-,92829	47	41	
165	105	127	3,89	-1,37307	-1,14114	36	39	
166	136	146	3,89	,82731	-,13008	58	49	
167	119	158	3,89	-,37935	,50849	46	55	
168	104	107	3,89	-1,44405	-2,20542	36	28	
169	139	129	3,89	1,04025	-1,03472	60	40	
170	113	141	3,89	-,80523	-,39615	42	46	
171	111	152	3,89	-,94719	,18921	41	52	
172	108	138	3,89	-1,16013	-,55579	38	44	
173	140	138	3,89	1,11123	-,55579	61	44	
174	125	127	3,89	,04653	-1,14114	50	39	
175	136	144	3,89	,82731	-,23651	58	48	
176	118	159	3,89	-,45033	,56170	45	56	
177	132	129	3,89	,54339	-1,03472	55	40	
178	124	141	3,89	-,02445	-,39615	50	46	
179	122	150	3,89	-,16641	,08278	48	51	
180	108	158	3,89	-1,16013	,50849	38	55	

Lampiran 11. Data *Output* Uji Normalitas Hasil Penelitian

NPar Tests

[DataSet1] G:\skripsi\penelitian revisi\Untitled1 normalitas dan regresi.sav

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		PoFit	KO
N		180	180
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	124,34	148,44
	Std. Deviation	14,088	18,792
Most Extreme Differences	Absolute	,075	,099
	Positive	,075	,099
	Negative	-,054	-,052
Kolmogorov-Smirnov Z		1,012	1,333
Asymp. Sig. (2-tailed)		,258	,057

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Lampiran 12. Data *Output* Uji Regresi Linier Sederhana

→ Regression

[DataSet2]

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
ko	148,44	18,792	180
pofit	124,34	14,088	180

Correlations

		ko	pofit
Pearson Correlation	ko	1,000	,440
	pofit	,440	1,000
Sig. (1-tailed)	ko	.	,000
	pofit	,000	.
N	ko	180	180
	pofit	180	180

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	pofit ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: ko

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,440 ^a	,194	,189	16,920

a. Predictors: (Constant), profit

b. Dependent Variable: ko

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	12253,965	1	12253,965	42,804	,000 ^b
	Residual	50958,479	178	286,284		
	Total	63212,444	179			

a. Dependent Variable: ko

b. Predictors: (Constant), profit

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	75,419	11,233		6,714	,000
	profit	,587	,090	,440	6,542	,000

a. Dependent Variable: ko